

**KONSTRUKSI DIMENSI *INTELLECTUAL CAPITAL* DALAM MENDUKUNG  
KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
DI SULAWESI SELATAN**

**Edi Jusriadi, Muhammad Rusydi, Ruliaty, Abdul Muttalib**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221

---

**ABSTRACT**

Human Resource Development in the micro context is characterized by a shift in the type of society, from industrial society based on tangible resourcement towards knowledge-based knowledge society, technology and information (*intangibleresource*) and the change of accounting reporting system from stewardship function to new paradigm more see that the financial statements serve as a source of information to take economic decisions by investors and creditors (main users) based on current value. So that the existence of employees in an organization is no longer viewed as a mere production factor but has become a human capital or long-term organizational assets.

The purpose of this research is to construct the intellectual capital dimension so that found the concept and model of Human Resource performance development based on Intellectual Capital. The research population is lecturer and head of Muhammadiyah university in South Sulawesi with 158 samples chosen by multistage sampling through accidental technique using descriptive statistic method and Sturctural Equation Model (SEM) analysis.

The research finds: 1) That to improve the lecturer's caturdharma performance, the role of human capital as one of the intellectual capital dimension needs to be improved through the development of IES-Q, and 2) the intellectual capital dimension has not all contribute directly in improving the performance of lecturer of Muhammadiyah University's lecturer South Sulawesi.

**Keywords** : Intellectual Capital, IES-Q, PTM, Performance Tridharma Lecturer

**Correspondence to** : edipsdm@gmail.com. /edi.jusriadi@unismuh.ac.id

**ABSTRAK**

*Human Resource Development* dalam konteks mikro ditandai terjadinya pergeseran tipe masyarakat, dari masyarakat industrialis yang berbasis *tangible resourcement* menuju masyarakat berpengetahuanyang berbasis ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi (*intangibleresource*) serta adanya perubahan sistem pelaporan akuntansi dari fungsi *stewardship* (pertanggungjawaban pengelola kepada pemilik) menuju paradigma baru yang lebih melihat bahwa laporan keuangan berfungsi sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan ekonomi oleh investor dan kreditor (pengguna utama) berdasarkan *current value*. Sehingga eksistensi pegawai dalam suatu organisasi tidak lagi di pandang sebagai faktor produksi semata tetapi sudah menjadi *human capital* atau asset organisasi yang bersifat jangka panjang.

Tujuan penelitian adalah untuk mengkonstruksi dimensi *intellectual capital* sehingga ditemukan konsep dan model pengembangan kinerja Sumber Daya Manusia yang berbasis *Intellectual capital*. Populasi penelitian adalah dosen dan pimpinan Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan dengan jumlah sampel sebanyak 158 orang yang dipilih secara *multistage sampling* melalui

teknik *accident* dengan menggunakan metode statistik dekskriptif dan analisis Sturctural Equation Model (SEM).

Hasil penelitian menemukan: 1) Bahwa untuk meningkatkan kinerja caturdharma dosen maka peran *human capital* sebagai salah satu dimensi *intellectual capital* perlu ditingkatkan melalui pengembangan IES-Q, dan 2) Dimensi *intellectual capital* belum semuanya berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan kinerja caturdharma dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.

**Kata Kunci** : *Intellectual Capital*, IES-Q, PTM, Kinerja Catur dharma Dosen

**Korespondensi** : [edipsdm@gmail.com](mailto:edipsdm@gmail.com) / [edi.jusriadi@unismuh.ac.id](mailto:edi.jusriadi@unismuh.ac.id)

## PENDAHULUAN / INTRODUCTION

Riset tentang *firm resource* terus mengalami perkembangan dari konsep *tangible resource* menuju konsep *intangible resource (intellectual capital)*. Konsep *intellectual capital* ditandai adanya pergeseran tipe masyarakat dari masyarakat industrialis menuju masyarakat berpengetahuan yang berbasis ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi serta adanya perubahan paradigma pelaporan akuntansi dari fungsi *stewardship* (pertanggungjawaban pengelola kepada pemilik) menuju paradigma baru yang lebih melihat bahwa laporan keuangan berfungsi sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan ekonomi oleh investor dan kreditor (pengguna utama) berdasarkan *current value*. Perubahan paradigma pelaporan akuntansi memberi ruang diakuinya *intellectual capital* sebagai aset bagi organisasi (PSK 19, revisi 2010).

Diakuinya *intellectual capital* sebagai aset jangka panjang organisasi menimbulkan perdebatan para ahli bisa tidaknya *intellectual capital* dijadikan ukuran kinerja. Kemudian Ulrich (1998); Burr dan Girardi (2002), memberikan alternatif pengukuran *intellectual capital* dengan melihat karakteristik *intellectual capital the human capital* dalam bentuk *hardskill (hard*

*competence)*. Praktik pengukuran *intellectual capital* yang dilakukan Ulrich (1998); Burr dan Girardi (2002) juga didukung hasil penelitian yang dilakukan Bezhani (2010), pada 30 perguruan tinggi di Inggris. Hasil penelitian menemukan bahwa praktik pengukuran *intellectual capital* dalam laporan tahunan pada 30 perguruan tinggi di Inggris masih rendah. Penelitian pengukuran *intellectual capital* juga dilakukan di Indonesia pada tiga perguruan tinggi, yaitu UGM, UI dan ITB (*Webometrics Ranking*) oleh Puspitahati *et al.*, (2011). Hasil penelitian menemukan bahwa pengukuran *intellectual capital* pada perguruan tinggi di Indonesia masih rendah.

Rendahnya hasil pengukuran *intellectual capital* pada perguruan tinggi di Eropa dan Indonesia menjadi salah satu pertimbangan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terkait ukuran kinerja dari sisi *intangible assets (intellectual capital)*. Pengukuran kinerja dari sisi *intangible assets* tepat dilakukan di Perguruan Tinggi karena perguruan tinggi berfungsi untuk memproduksi pengetahuan, riset dan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian terkait *intellectual capital* relevan dilakukandi Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan karena secara kuantitas Perguruan Tinggi

Muhammadiyah di bawah koordinasi Kopertis Wilayah IX Sulawesi yang terbanyak yaitu 9,13% dari jumlah Perguruan Tinggi Swasta, akan tetapi dari sisi daya saing institusi, kuantitas dan kualitas dosen baik dari aspek *intellectual capital* dan kinerja masih rendah.

Secara kuantitas Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) di Sulawesi sebanyak 25 PTM atau 14,12% dari 177 PTM di Indonesia, sedangkan di Sulawesi Selatan sendiri ada 19 PTM atau 9,74%, sehingga keberadaan PTM di Sulawesi Selatan banyak membantu pemerintah, swasta, dan masyarakat dalam pengembangan dan penyediaan sumber daya manusia melalui pelayanan jasa pendidikan dan kegiatan sosial. Akan tetapi, dari sisi daya saing dan kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) di Sulawesi Selatan masih rendah, berdasarkan data yang dirilis QS-World, Webometrics, dan BAN-PT, menunjukkan bahwa dari 20 Perguruan Tinggi terbaik di Sulawesi hanya Universitas Muhammadiyah Makassar Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) yang masuk 20 Perguruan Tinggi terbaik di Sulawesi yang berada di peringkat 12 Provinsi, 257 Nasional, 15801 Dunia, dengan nilai akreditasi institusi B. (Qs-World, Web, dan BAN-PT, 2015), dan bahkan menurut data yang dirilis Kemeristekdikti dari 11 perguruan tinggi swasta terbaik di Indonesia tidak ada satupun Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) yang masuk 11 perguruan tinggi terbaik secara Nasional.

Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) di Sulawesi Selatan menghadapi tantangan kualitas tata kelola institusi, permasalahan kualitas sumber daya manusia, dan proses akademik. Strategi untuk meningkatkan keunggulan kompetitif (*competitif advantage*) dalam praktik *human resource development* (HRD) dapat dilakukan melalui pengembangan *intellectual capital*

(Alwi, 2001). Pengembangan *intellectual capital* dalam pandangan Swanso dan Holton, (2001) dan Stoner, (2005), dapat dilakukan melalui proses pembelajaran dalam bentuk pelatihan dan pengembangan. Menurut *resource based theory* (RBT) dari Wernerfelt, (1984) dan Barney, (1991) bahwa dalam era ekonomi berbasis pengetahuan dan teknologi informasi tuntutan peningkatan kualitas, efektifitas dan efisiensi tidak hanya tergantung pada ketersediaan *physical capital and financial capital* tetapi sangat tergantung pada peran *human capital* (Nothnagel, 2008). Sehingga Johanson *et al.*, (1999), menjelaskan bahwa daya saing yang berbasis teknologi hanyalah sementara, sedangkan keunggulan berkelanjutan tergantung pada pengembangan *intellectual capital the human capital* dan kemampuan organisasi menciptakan *added value* (Lev, 2001; Sveiby, 2001; Hurwitz, *et al.*, 2002).

Dinamika pengembangan sumberdaya manusia ditandai dengan munculnya isu keberagaman pekerja (*workers diversity*) yang terjadi pada suatu organisasi atau lembaga. *Diversity* di definisikan sebagai perbedaan kompetensi dan individual atribut antar dosen dalam suatu institusi. Sehingga dengan adanya isu *diversity* maka dibutuhkan adanya kebijakan (*policy*) dari pimpinan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia.

## 1. Theoretical Review

### 1.1. Kinerja (*performance*)

Herriegel, *et al.*, (1989) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan, yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Performance = Ability \times Motivation.$$

Sedangkan Blumberg dan Pringle, (1982) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai dibentuk melalui intraksi antara *individual attributes*, *work efforts*, dan

*organizational support* yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Performance} = \text{Individual Attributes} \times \text{Work Efforts} \times \text{Organizational Support.}$$

*Individual attributes*, berhubungan dengan *capacity to perform* atau *personality*. *Work efforts*, berkaitan dengan upaya yang dilakukan seseorang dalam bekerja, seperti adanya nilai/tujuan pribadi untuk memenuhi kebutuhan ataupun untuk mendapatkan pengakuan. Sedangkan *organizational support*, merupakan dukungan organisasi terhadap individu dalam bekerja guna memenuhi kebutuhan atau nilai yang diyakini individu. Jusriadi, (2017) menyatakan bahwa *performance individual* dapat tercapai apabila didukung oleh *intellectual capital* yang memadai dan adanya support dari organisasi dalam bentuk pemberdayaan. Sehingga komponen pembentuk *performance individual* dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Performance individual} = \text{Intellectual Capital} \times \text{Organizational Support}$$

Sehingga penurunan pada satu bagian dapat menyebabkan menurunnya kinerja individu karena formula ini menggunakan perkalian.

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja caturdharma dosen (pendidikan dan pengajaran, penelitian dan publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat, dan Al-Islam dan Kemuhammadiyah).

## 1.2. *Intellectual Capital (IC)*

Smedlund dan Poyhonen, (2005); Rupidara, (2005) (dalam Solikhah, *et al.*, 2010), menyatakan bahwa *intellectual capital* sebagai kapabilitas individu (*ability*) untuk menciptakan, melakukan transfer, dan mengimplementasikan pengetahuan. Pendapat Ulrich, (1998), Burr dan Girardi, (2002), yang menyatakan bahwa *intellectual capital* merupakan produk dari intraksi antara kompetensi, komitmen organisasional, dan

pengendalian pekerjaan dari pegawai, sehingga jika di formulasikan menjadi:

$$\text{Intellectual capital} = \text{kompetensi} \times \text{komitmen} \times \text{pengendalian pekerjaan}$$

Organisasi yang memiliki kompetensi pegawai yang tinggi tanpa diimbangi dengan komitmen dan pengendalian pekerjaan akan sia-sia, sementara komitmen tanpa diiringi kompetensi dan pengendalian pekerjaan juga tidak ada gunanya, sehingga menurut Ulrich, Burr dan Girardi bahwa hasil dari perkalian dimensi *intellectual capital* akan menghasilkan kemampuan (*ability*).

Kemampuan (*ability*) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kompetensi yang menurut Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 menjelaskan bahwa kompetensi dosen meliputi: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi profesional, 3) kompetensi sosial dan 4) kompetensi kepribadian.

Pengelolaan dimensi *intellectual capital* secara maksimal akan membawa institusi perguruan tinggi kepada keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) juga dapat memberi informasi akan kemampuan perguruan tinggi dalam menggali pengembangan pengetahuan yang dimiliki. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Khalique *et al.*, (2011), Sharabati *et al.*, (2010), Cohen and Kaimenakis, (2007), Cabrati *et al.*, (2007), Chen *et al.*, (2004), Belkaoui, (2003). Lebih lanjut Bontis *et al.*, (2000) dan Chen, (2008), menyatakan bahwa *intellectual capital* juga dapat meningkatkan kesejahteraan bagi organisasi dan pemegang saham pernyataan ini didukung oleh kajian Mageza, (2004).

Dimensi *intellectual capital* oleh Petty dan Guthrie (2000); IFAC 1998 dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Modal Manusia (*Human Capital*)

Joshi *et al.*, (2013), menyatakan bahwa *human capital* merupakan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman, yang

dimiliki setiap karyawan yang dapat ditingkatkan melalui program pendidikan dan pelatihan. Bontis,(1999), *human capital* adalah segala kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menunjang tugasnya dan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Edvinsson and Malone,(1997), menyatakan bahwa *human capital* adalah keterampilan pekerja, pengalaman, kapabilitas dan *tacit knowledge*. Lebih lanjut Meritum Project,(2002) menyatakan bahwa *human capital* merupakan pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sampai mereka meninggalkan organisasi. Seperti kapasitas inovasi, kreativitas, *knowhow*, pengalaman, motivasi, kepuasan, kapasitas pembelajaran, loyalitas, pendidikan dan pelatihan formal (CIMA, 2005).

Pengelolaan dan pemberdayaan *human capital* dalam organisasi dilakukan melalui tiga tahapan yaitu: 1) Penentuan komponen *human capital*: pengetahuan dan keahlian, kompetensi, pengalaman terkait pekerjaan, pendidikan, kepuasan karyawan, loyalitas karyawan, dan fleksibilitas. Proses ini oleh The Meritum,(2001), dinamakan identifikasi *critical intangible*, 2) Proses input *human capital* kedalam tujuan strategis organisasi : terkait dengan spesifikasi/kompetensi yang harus dimiliki karyawan dalam beraktivitas atau bekerja, dan 3) Proses pengelolaan dan pengembangan *human capital* yang bermanfaat untuk organisasi : pemetaan SDM.

## 2. Struktural Capital

CIMA,(2005), *structure capital* adalah pengetahuan yang berada di dalam organisasi yang terdiri atas rutinitas organisasi, prosedur, system, budaya, dan database. Bontis, (2001), *Structure Capital* adalah semua pengetahuan non-manusia yang ada di organisasiseperti

perangkat keras, perangkat lunak, database, struktur organisasi, paten, merk dagang, dan segala sesuatu tentang kapabilitas organisasi yang mendukung produktivitas karyawan. Jika perusahaan memiliki system yang buruk maka manfaat *intellectual capital* tidak akan tercapai maksimal, oleh karena itu, perlu ada dukungan budaya organisasi yang menjunjung tinggi norma dan etika (Bontis, 2000 dan Zuhail, 2010). Seseorang dapat memiliki intelektual yang tinggi tetapi jika perusahaan memiliki system dan prosedur yang buruk *intellectual capital* tidak dapat mencapai kinerja secara optimal dan potensi yang ada tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal (Brinker 2000).

Pengelolaan dan pemberdayaan *structure capital* sangat penting untuk dilakukan karena berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari dalam bentuk prosedur kerja, system operasional prosedur, database, dan hal-hal lain yang bersifat rutinitas dan operasional organisasi.

## 3. Relational capital

Bahwa kelangsungan hidup suatu institusi perguruan tinggi tergantung pada dukungan *stakeholder*, sehingga harus terbangun hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan antara perusahaan atau institusi perguruan tinggi dengan *stakeholders*-nya (Maheka, 2008).

Berdasarkan teori *stakeholder* manajemen organisasi diharapkan untuk melakukan aktivitas yang dianggap penting oleh para *stakeholder* dan melakukan pelaporan atas aktivitas-aktivitas tersebut. Teori ini menekankan pada akuntabilitas organisasi (Deegan, 2004). Tujuan dari *stakeholder theory* adalah untuk membantu perusahaan atau institusi perguruan tinggi untuk dapat memahami lingkungan *stakeholder*

mereka dan melakukan pengelolaan yang lebih baik

**METODE PENELITIAN / METHODS**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *positivist*, dengan menggunakan metode survey melalui kuesioner dan wawancara sebagai instrumen pengumpulan data, Selanjutnya pengolahan data menggunakan metode statistik deskriptif dan analisis Sturctural Equation Model (SEM) sebagai alat analisis untuk menguji hipotesis dengan standar penilaian tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

**HASIL PENELITIAN / RESULTS**

Hasil Analisis Deskriptif Penelitian

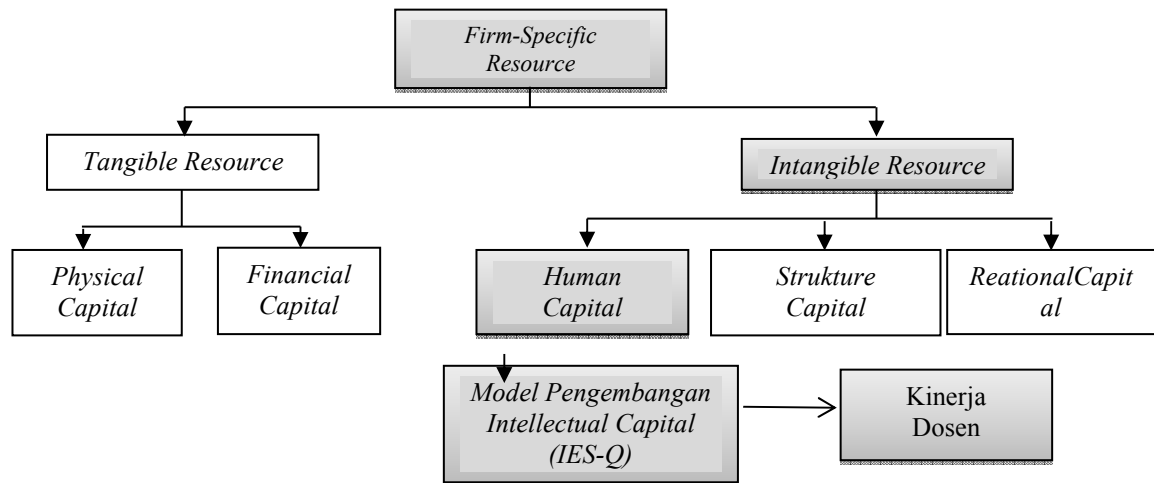
Berdasarkan hasil wawancara dan analisis rencana strategis (renstra) Perguruan

Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan ditemukan bahwa aspek dimensi *intellectual capital* menjadi point penting yang mendapat perhatian serius bagi pengelola Perguruan Tinggi. Hal ini memberikan ruang pentingnya penelitian ini dilakukan di Perguruan Tinggi khususnya di Perguruan Tinggi Muhammadiyah.

Dimensi *intellectual capital* adalah kombinasi manusia, sumber daya institusi, dan relasi yang menunjukkan bahwa nilai diciptakan didalam keterkaitan antara ketiga dimensi *intellectual capital* yaitu: modal manusia (*human capital*), modal struktur (*structure capital*), dan modal relasi (*relational capital*).

Hasil modifikasi Skema *firm resource* dalam dimensi *intellectual capital* dapat dijelaskan pada gambar berikut:

Gambar 1. Hasil modifikasi Skema *firm resource*, Nothnagel, (2008).



Sumber : Edi Jusriadi (2017)

Penelitian melakukan modifikasi skema *firm resource*, yang dikembangkan Nothnagel, (2008) berdasarkan dimensi *intellectual capital*. Dari tiga dimensi *intellectual capital* yang merupakan sumber

daya organisasi yang bersifat *intangibile resourc*emaka penelitian ini fokus mengkaji upaya pengembangan kompetensi *human capital* pada institusi Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan. Hasil

penelitian menemukan bahwa model pengembangan *intellectual capital the human capital* pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan dapat dilakukan melalui pengembangan IES-Q (gambar 1), yaitu: peningkatan kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spritual (SQ).

Hasil ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Goleman (1995), yang menemukan bahwa kesuksesan hidup seseorang hanya 20% ditentukan oleh kecerdasan intelektual, sedangkan 80% lainnya ditentukan oleh faktor lain. Mudali, (2002); Zohar & Marshall, (2000),

mengatakan bahwa kunci untuk mencapai karier dan kesuksesan dalam bekerja adalah ketika terintegrasinya tiga kecerdasan pada diri individu, yaitu: 1) kecerdasan intelektual, 2) kecerdasan emosional dan 3) kecerdasan spritual.

### 1.3. Hasil Analisis Statistik Inferensial

Berdasarkan hasil Analisis Statistik Inferensial melalui uji koefisien jalur pada model persamaan structural maka hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 1 : Hasil uji hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect			Keterangan
			Standardize	CR	p-Value	
H1	Human Capital	Kinerja Dosen	0,568	3,454	0,000	Signifikan Tidak
H2	Struktur Capital	Kinerja Dosen	0,160	0,852	0,394	Signifikan
H3	Relational Capital	Kinerja Dosen	0,253	2,360	0,018	Signifikan

Sumber: Lampiran 4: pengujian model penelitian, Diolah 2017

## PEMBAHASAN / DISCUSSION

Analisis hasil pengujian model penelitian berdasarkan hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kontribusi *relational capital* dalam mendukung Kinerja Caturdharma Dosen  
Hasil analisis path menunjukkan bahwa *relational capital* berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung kinerja caturdharma dosen. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,253 dan nilai probabilitas sebesar  $0,018 < 0,05$ . Temuan ini juga didukung oleh nilai *critical ratio* (CR) sebesar 2,360, dimana nilai ini lebih besar dari nilai yang disyaratkan sebesar 1,65. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *relational capital* seorang dosen maka kinerja caturdharma dosen akan semakin meningkat.

Temuan penelitian ini didukung hasil penelitian Chen, (2005), yang menemukan bahwa *relational capital* memiliki hubungan positif dengan kinerja perusahaan. Sehingga Apabila *relational capital* dikelola dengan baik akan memberikan nilai tambah (*added value*) bagi *competitive advantage* perusahaan.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa Perguruan Tinggi Muhammadiyah mendapat kepercayaan yang besar dari masyarakat dan pemerintah dalam menyelenggarakan proses pendidikan yang bermutu. Hal ini ditandai hasil akreditasi institusi dan prodi, peningkatan pendaftar mahasiswa baru setiap tahun, peningkatan pendaftar dosen setiap tahun, peningkatan perolehan hibah baik penelitian dan pengabdian, dan kepercayaan menyelenggarakan sertifikasi guru.

2. Kontribusi *struktural kapital* dalam mendukung kinerja caturdharma dosen  
 Hasil analisis path menunjukkan bahwa *struktural kapital* tidak berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja caturdharma dosen. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,160 dan nilai probabilitas sebesar 0,394 > 0,05. Temuan ini juga didukung oleh nilai *critical ratio* (CR) sebesar 0,852, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai yang disyaratkan, yaitu 1,65. Hasil analisis tersebut bermakna bahwa *struktural kapital* belum signifikan dalam mendukung kinerja caturdharma dosen. Fakta ditempat penelitian ditemukan bahwa belum semua Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan memiliki sarana dan prasarana yang memadai dalam mendukung pelaksanaan caturdharma dan sistem penjaminan mutu belum dijalankan secara berkelanjutan sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang ada. Sehingga diperlukan adanya dukungan dan pemahaman budaya organisasi yang menjunjung tinggi norma dan etika, (Bontis 2000 dan Zuhail, 2010). Seseorang dapat memiliki intelektual yang tinggi tetapi jika perguruan tinggi memiliki system dan prosedur yang buruk maka dosen tidak dapat mencapai kinerja secara optimal dan potensi yang ada tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal (Brinker 2000).
3. Kontribusi kontribusi *human kapital* dalam mendukung kinerja caturdharma dosen  
 Hasil analisis path menunjukkan bahwa *human kapital* berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja caturdharma dosen. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,568 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 <

0,05. Temuan ini juga didukung oleh nilai *critical ratio* (CR) sebesar 3,454, dimana nilai ini lebih besar dari nilai yang disyaratkan sebesar 1,65. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin baik *human kapital* maka kinerja caturdharma dosen juga akan semakin meningkat.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Goleman, (1995); Mudali, (2002); Zohar & Marshall, (2000) mengatakan bahwa kunci untuk mencapai karier dan kesuksesan dalam bekerja adalah ketika terintegrasinya tiga kecerdasan pada diri manusia, yaitu: 1). kecerdasan intelektual (IQ), 2). kecerdasan emosional (EQ), dan 3). kecerdasan spritual (SQ). Demikian pula, Hoffmann, (2002), mengatakan bahwa kecerdasan spritual (SQ) memiliki dimensi yang lebih luas bukan hanya persoalan aqidah, ibadah, dan akhlak (agama) tetapi juga mencakup makna hidup.

Fakta ditempat penelitian menunjukkan bahwa peran *human kapital* menjadi salah satu kunci keberhasilan perguruan tinggi dalam menjalankan caturdharma perguruan tinggi. Secara kuantitas jumlah dosen di 10 Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang menjadi tempat penelitian cukup memadai ada 693 orang dosen yang memenuhi syarat baik dari aspek pendidikan, jabatan fungsional, dan kinerja caturdharma untuk dijadikan responden.

## KESIMPULAN / CONCLUSION

### A. Simpulan

1. Hasil penelitian menemukan bahwa untuk meningkatkan kinerja caturdharma dosen maka peran *human kapital* sebagai salah satu dimensi *intellectual kapital* perlu ditingkatkan melalui pengembangan IES-Q.
2. Dimensi *intellectual kapital* belum semuanya berkontribusi secara langsung



dalam meningkatkan kinerja caturdharma dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan kepada pimpinan Perguruan Tinggi Muhammadiyah agar memaksimalkan fungsi *human capital*, *strukture capital*, and *relational capital* dalam menciptakan *competitive advantage*.

## C. Keterbatasan penelitian

Konstruksi dimensi *intellectual capital* dalam penelitian ini fokus pada pengembangan *human capital*. Sehingga penelitian selanjutnya masih memungkinkan untuk lebih dikembangkan pada konstruksi dimensi *intellectual capital* lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA / BIBLIOGRAPHY

- Barney, Jay, (1991). "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage", *Journal of Management*, Vol 17, No 1.
- Belkaoui, Ahmed Riahi, 2003. Intellectual Capital and Firm Performance of US Multinational Firms : A Study of the Resource-Based and Stakeholder Views, *Journal of Intellectual Capital*, Vol 4, Iss: 2, pp 215-226
- Benzhani, I. 2010. "Intellectual Capital Reporting at UK Universities". *Journal of intellectual capital*. Vol. 11 No. 2, 2010 pp. 179-207.
- Blumberg, Melvin dan Charles D. Pringle. 1982. "The Missing Opportunity in Organizational Research : Some Implication For a Theory of Work Motivation". *Academy of Management Review*, Vo. 7 : 563-569
- Bontis, Nick, 1999. *Managing An Organization Larning System By Aligning Stocks and Flows of knowledge : An Empirical Examination of Intellectual Capital, Knowledge Management, and Business Performance*, Dissertation Canada : The University of Westren Ontario.
- Bontis, N., Keow, W.C., Richardson, S, 2000. *Intellectual Capitan and Business Performance in Malaysian Industries*, *Journal Intellectual Capital*, Vol 1, No 1, 2000, pp 85-100.
- Bontis, N, 2001. "Assessing Knowledge Assets: a Review of the Models Used to Measure Intellectual Capital", *International Journal of Technology Management*, Vol 3, No 1, pp 41-60.
- Brinker, Barry, 2000. *Intellectual Capital: Tomorrows Assets, Todays Challenge*. ([http:// www.cpavision.org](http://www.cpavision.org))
- Burr, Renu and Antonia Girardi, (2002). *Intellectual Capital: More Than The Interaction of Competence x Commitment*. *Australian Journal of Management*. Sydney. p. 77-78.
- Cabrita, Maria do Rosario, Jorge Landeiro de Vas, and Nick Bontis, 2007. Modelling the Creation of Value From Intellectual Capital: A Portuguese Banking Perspective, *Int, Journal Knowledge and Learning*, Vol 3, no 2, pp 266-280.
- Chen, Yu-Shan, 2008. The Positif Effect of Green Intellectual Capital on Competitive Advantage of Firms, *Journal of Business Ethics*, 77:271-286
- Chen, Jin, Zhaohui Zhu, Hong Yuan Xie, 2004. Measuring Intellectual Capital: A New Models and Empirical Study, *Journal of Intellectual Capital*, Vol 5, No 1, pp 195-212.
- Cohen, Sandra, and Nikolaos, Kaimenakis, 2007. Intellectual Capital and Corporate Performance in knowledge-Intensive SMEs, *the Learning Organization*, Vol 14, No 3, pp 241-262.
- Deegan, C, 2004. *Financial Accounting Theory*. McGraw-Hill Book Company. Sydney.
- Daftar Perguruan tinggi terbaik Indonesia di peringkat dunia 2015. (<http://sma1sicincin.blogspot.co.id/2015/02/daftar-universitas-terbaik-indonesia-di-peringkat-dunia.html>). Diakses 15 Januari 2016.
- Daftar Hasil penelitian hibah dikti. (<http://simlitabmas.dikti.go.id/>). Diakses 15 Januari 2016
- Daftar perguruan tinggi kopertis wilayah IX Sulawesi. (<http://forlap.dikti.go.id/perguruantinggi/homegraphpt>). Diakses 15 Januari 2016.
- Edvinsson, L, and Malone, M.S., 1997. *Intellectual capital: Realizing Your Company's True Value By Finding Its Hidden Brainpower* Harpvard Business, New York, NY.

- Goleman, d. (1995). *Emotional Intelligence : Why It Can Matter More Than IQ For Character, Health and Lifelong Achievement*. Bantam Book. New York.
- Guthrie, J., R. Petty, dan Ferrier, 2000. "Intellectual Capital : Australian Annual Reporting Practices", *Journal of Intellectual Capital*, Vol 1, No 3, pp 241-251.
- Herriegel, D., Slocum, J., and Woodman, R.W.(1989). *Organizational Behavior*. Singapore: Fifth Edition. Herper & Row Publisher
- Hoffman, E. (2002). *Psychological Testing At Work*, McGraw Hill, New York.
- Hurwitz, J., S. Lines, B. Montgomery, dan J. Schmidt. (2002). " *The Linkage Between Management Practice, Intangible Performance and Stock Returns*". *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 3, No.1, pp.51-61
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2012a). PSAK No. 19 (revisi 2010) *tentang Aset Tak berwujud*. Jakarta : IAI
- International Federation of Accountants (IFAC), 1998. *The Measurement and Management of Intellectual Capital : An Introduction*, New York, USA.
- Johanson, U., M. Martenson., dan M. Skoog. (1999). *of Coference. "Measuring and Managing Intangibles, Eleven Swedish Qualitative Exploratory Case Studis"*. Artikel dipresentasikan pada *Accounting for Intangible and the Virtual Organization*, Februari, di Brussels.
- Joshi, M., et al, 2013. *Intellectual Capital and Financial Performance : an Evaluation of the Australian Financial Sector*. *Journal of Intellectual Capital*, Vol.14, No.2, hal. 264-285.
- Jusriadi, Edi, 2011. *Pengembangan Intellectual Capital dalam mendukung perilaku kerja dan kinerja Dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan, Sekolah Pascasarjana, Universitas Airlangga Surabaya*.
- Khalique, Muhammad, Jamal Abdul Nassir Shaari, Abu Hasan Md Isa, dan Adel Ageel, 2011. *Role of Intellectual Capital on the Oragnization Performance of Electical SMEs in Pakistan*, *International Journal of Business and Management* , Vol 6, No 9. Pp 253-257.
- Lev, B. (2001). *Intangible : Management, Measurement, and Reporting*. Washington : The Brooking Institution.
- Mageza, Petunia Zanele., 2004. *Intellectual Capital As a Creator of Wealth and Shareholder Value for An Organization*, Short Dissertation, Rand Afrikaans University.
- Maheka, Arya, 2008. "Bagaimana Mendirikan dan Mengelola Bisnis Secara Baik dan Aman", Kanisius; Yogyakarta.
- Mudali, K. (2002). *Quote : How High Is Your Spritual Intelligence?. Retrieved From : http://ww.eng.usf.edu/qopalakr/articles/spritual.html*. Diakses 15 Januari 2017.
- Nothnagel, K. (2008). *Empirical Research Within Resource Based Theory: A Meta Analysis of the Central Propositions*. Germany : Gabler.
- Puspitahati, A., Ulum, I, dan Prasetyo, A. 2011. "Analisis Pengungkapan Intellectual Capital pada Website Tiga Perguruan Tinggi di Indonesia". *Proceeding Seminar Nasional & Call for Paper FE Univ. Muhammadiyah Sidoarjo*, 19 Pebruari 2011. ISBN: 978-602-98739-0-0.
- Sharabati, Abdel-AzisAhmad.,ShawqiNajiJawad., an Nick Bontis, 2010. *Intellectual Capital and Business Performance in the Pharmaceutical Sector of Jordan*, *Management Dicision*, Vol 48, No 1, pp 74-89.
- Solikhah, Badingatus, et al, (2010). *Implikasi Intellectual Capital terhadap Financial Performance, Growth and Market Value : Studi Empiris dengan Pendekatan Simlistic Specifiestion*. *Simposium Nasional Akuntansi (SNA) XIII*. Pontianak.
- Stoner, J. (2005). *Manajemen*. Jakarta : Prenhalindo
- Swanson, Richard A and Elwood F. Holton III. (2001). *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco : Berrett-Koehler Publisher, Inc (BK).
- Sveiby, K. E. (2001). "A Knowledge-Based-Theory of the Firm to Guide in Startegy Formulation". *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 2, No.4, pp. 344-358.
- The Measuring Intangibles to Understanding and Improve Innovation Management (The MERITUM)*, 2001. Final Report, *Project Funded by the European Cummunity Under the Target Socio Economic Research (TSER)*.
- The Chartered Institute of Management Accountants (CIMA), 2005. *Understanding Corporate Value :*

- Managing and Reporting Intellectual Capital. <http://www.cimaglobal.com>, Diakses 12 Januari 2017.
- The Meritum Project, 2002. Guidelines for Managing and Reporting on Intangibles, <http://www.pnbukh.com>, Diakses 12 Januari 2017.
- Ulrich, Dave., (1998). *Intellectual Capital = Competence x Commitment*. *Sloan Management Review*, 39, pp.15-26.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta : Diknas
- Wernerfelt, Birger, 1984. *A Resource Based View of the Firm*. *Strategic Management Journal*, Vol 5, pp 171-180.
- Zohar, D. And I. Marshall. (2000). *SQ (Spritual Intelligence) : The Ultimate Intelligence*, Bandung : Mizam Media Utama.
- Zuhal, 2010. "Knowledge and Innovation Platform Kekuatan Daya Saing", Gramedia Pustaka, Jakarta.